

10. Оценка регулирующего воздействия. Официальный сайт [Электронный ресурс].
Режим доступа: <http://orv.gov.ru/Content/Item?n=10186>

УДК 035 351/354

И. И. Иванов

студент,

Уральский федеральный университет,
Екатеринбург, Россия

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. В статье раскрывается понятие и виды карьеры государственных гражданских служащих, анализируются кадровые мероприятия по управлению карьерой служащих: конкурс, аттестация, повышение квалификации, кадровый резерв.

Ключевые слова: профессиональная карьера, служебная карьера, карьерный рост, государственный гражданский служащий, управление карьерой государственных служащих.

I. Ivanov,

student,

Ural Federal University,
Yekaterinburg, Russia

CAREER MANAGEMENT PROBLEMS OF STATE CIVIL SERVANTS

Abstract. The article explains the concept and career types of civil servants and analyzes human activities on career management of employees: Competition, certification, training, personnel reserve.

Keywords: career, professional career, career development, public servant, management of professional career civil servants.

Понятие карьера во многих интерпретаций, означает продвижение по «служебной лестнице». Для государственных гражданских служащих доступно два вида карьеры – служебная и профессиональная.

Профессиональная карьера госслужащих – это, прежде всего, процесс реализации ими собственных возможностей. Профессиональная карьера традиционно сопровождается личным профессиональным развитием, при этом связь здесь двусторонняя.

Одним из главных критериев реализации огромных возможностей органов государственной власти в решении проблем развития человеческих ресурсов является высокая степень профессионализма самих чиновников. При этом следует учесть, что специфической особенностью их деятельности является: не отчётливость критериев оценки её результатов, слабая и зачастую непрямая взаимосвязь результатов работы и вознаграждения за труд. Необходимо отметить существование очень высокой зависимости результатов работы государственных служащих от личностных качеств, устремлений, добросовестности и т.п. [12, с. 155].

Служебная карьера - это профессиональное и должностное продвижение в системе государственного управления, на предприятиях или в организациях [13, с. 3]. Служебная карьера представляет собой устойчивую форму личностного самовыражения человека в избранной сфере деятельности. Служебная карьера гражданских служащих реализуется при замещении ими определенной должности и установлении служебных отношений в соответствии с действующим законодательством.

Служебная карьера является постоянным и принципиальным атрибутом

деятельности государственных служащих, выражающим их профессионально-трудовые ориентации и мотивы, деятельностные смыслы и ритмы, служебные успехи и надежды [7, с. 72]. Служебная карьера – процесс, которым необходимо управлять, т.е. планировать, организовать, регулировать и т.п. Чтобы успешно управлять служебной карьерой, как, вообще, и любыми другими социальными процессом, нужно, как минимум, знать состояние и тенденции данного процесса. На данный момент существует ряд факторов, которые влияют на карьерный процесс в органах государственной власти, основными из которых являются недостаточная квалификация государственных служащих, проблемы корпоративной культуры, низкая престижность государства в качестве работодателя.

Построить карьеру сотруднику в госоргане становится под силу только в случае эффективного построения системы управления карьерой, что даст возможность организации повысить ценность своего сотрудника. Управление деловой карьерой – это комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организаций по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации [10, с. 436].

Значимой проблемой на сегодняшний день выступает недостаточное внимание кадровых служб органов власти по управлению карьерным ростом гражданских служащих. В работе с сотрудниками отсутствует системность, последовательность, стратегическое видение и недостаточное количество перспектив карьеры, и ее планирования способствует потери талантливых специалистов. Все это свидетельствует о том, что в настоящее время в кадровой политике данных структур требуются существенные изменения, которые должны быть направлены на разработку продуманной стратегии использования и развития человеческих ресурсов [16, с. 2].

Рассмотрим более подробно кадровые мероприятия, которые реализуются государственными органами в рамках работы с профессиональной и служебной карьерой гражданских служащих. Согласно Федеральному закону № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», формирование кадрового состава государственной службы обеспечивается:

1. созданием кадрового резерва, кадрового резерва всех уровней;
2. развитием профессиональных качеств государственных служащих;
3. оценкой результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих в ходе проведения аттестации или сдачи квалификационного экзамена;
4. созданием возможностей для должностного (служебного) роста государственных служащих;
5. использованием современных кадровых технологий;
6. применением образовательных программ и государственных образовательных стандартов [5].

Одним из наиболее значимых мероприятий, которое обеспечивает создание возможностей для служебного роста служащих, выступает проведение конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы. Конкурс состоит из оценки профессионального уровня кандидатов на замещение должности гражданской службы, их соответствия общепринятым квалификационным требованиям [9, с.5].

Следующее кадровое мероприятие, которые проводится в рамках управления карьерой гражданских служащих – это квалификационный экзамен. Согласно российскому законодательству, целью квалификационного экзамена является определение профессиональных, деловых, индивидуальных качеств кандидата на должность, а итогом – присвоение классного чина государственной гражданской службы.

Большое внимание на государственной службе уделяется проведению аттестаций. Аттестация должна содействовать развитию и формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации, увеличению профессионального уровня гражданских служащих, решению проблем, связанных с определением преимущественного права на замещение должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, кроме – того вопросы, связанные с изменением критерий оплаты труда гражданских служащих. Аттестация проводится не реже одного раза в три года в целях определения соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы на базе оценки его профессиональной служебной деятельности [4].

Кадровый резерв является средством реализации такого приоритетного направления формирования кадрового состава гражданской службы, как содействие должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе. Он формируется для замещения вакантных должностей в порядке должностного роста либо должностей, назначение либо освобождение от которых осуществляется Президентом РФ или Правительством РФ. Последняя группа должностей - это, как правило, высшая группа должностей, само замещение которых является выражением должностного роста. Требование должностного роста для использования кадрового резерва означает, что должность гражданской службы, замещаемая гражданским служащим из кадрового резерва, должна быть выше по группе и категории либо по группе, чем предыдущая должность. Требование должностного роста означает также, что в кадровый резерв включаются, как правило, лица, уже находящиеся на должностях государственной службы. Это делает кадровый резерв проверенным и устойчивым организационным ресурсом государственного аппарата. Кадровый резерв представляет собой реестр государственных служащих, обладающих необходимыми данными для дальнейшего должностного роста на различных должностях государственной службы [11, с. 576].

Организация дополнительного профессионального образования гражданских служащих осуществляется в соответствии с нормами Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Указа Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации». Государственный гражданский служащий систематически и своевременно повышающий свои профессиональные знания имеет преимущество по отношению к другим гражданским служащим при решении вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, а также вопросов, связанных с изменением условий оплаты труда гражданских служащих [14, с 167].

Профессиональной переподготовкой гражданских служащих является приобретение дополнительных знаний и навыков, необходимых для осуществления гражданскими служащими нового вида профессиональной служебной деятельности. Повышением квалификации гражданских служащих является обновление знаний и совершенствование навыков гражданских служащих, имеющих профессиональное образование, в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач [1].

Повышение квалификации гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, определяемой представителем нанимателя, но не реже 1 раза в 3 года. Лица впервые принятые на государственную службу направляются на повышение квалификации в приоритетном порядке по истечении ими испытательного срока или шести месяцев после поступления на службу[3].

В настоящее время в управлении карьерой государственных гражданских служащих нужны свежие подходы: выделение профессионального развития и продвижения по карьерной лестнице государственных гражданских служащих в качестве приоритета государственной кадровой политики; взаимосвязь карьеры с результатами профессионального подъема и работы в общем; учет мотивационно-ценностных установок государственных гражданских служащих при планировании и управлении карьерой служащих.

Библиографический список

1. Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 6 мая 2008 г. № 362 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/>.
2. О порядке сдачи квалифицированного экзамена государственными гражданскими служащими РФ и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня): Указ Президента РФ № 111 от 1 февраля 2005 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/>.
3. О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 28.12.2006 № 1474 (ред. от 08.03.2015) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/>.
4. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/>.
5. О системе государственной службы Российской Федерации от 27 марта 2003 года: Федеральный закон № 58-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/>.
6. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон № 79 от 27 июля 2004 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/>.
7. Бахарев В. В., Надеев Г. А. Служебная карьера в восприятии и оценке государственных служащих региона // Известия ВУЗов. общественные науки. – 2013. - № 2 (26).
8. Егоров В. К. Энциклопедия государственного управления в России. / Под общ. ред. Егорова В.К. Отв. ред. Барциц И.Н. Том второй. – М.: РАГС. – 2008. – С. 520.
9. Иванкина Т.А, Завгородний А.С. Конкурсный подбор кадров государственных гражданских служащих // Трудовое право. – 2010. - № 3.
10. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА – М. – 2005. – С. 436.
11. Липатов Э. Г., Чаннов С. Е., Велиева Д. С. Комментарий к федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации от 27 июля 2004 года» - М.: МЦФЭР. – 2005.
12. Молл Е.Г. Формирование резерва управленческих кадров // Совершенствование организации и управления строительством. – Л.ЛИСИ. – 1982. – С. 155.
13. Попов А.В. Особенности управления развитием карьеры государственных служащих / Попов А.В., Дахно Е.В., Щербакова Л.И. // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2012. - № 2.
14. Романько И.Е. Модель оценки качества профессионального обучения государственных служащих // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2015. - № 19.

15. Хуснутдинова А. И. Специфика построения карьеры государственными гражданскими служащими // Вестник Казанского технологического университета. – 2011. - № 13.

УДК 304.5

И. Е. Казаков,

студент,

Уральский федеральный университет,

Л. Ю. Жаворонков,

студент,

Уральский федеральный университет,

Екатеринбург, Россия

ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ПРОФСОЮЗОВ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация. В статье на основе анализа результатов экспертного интервью дается оценка взаимодействия между органами государственной власти и профсоюзами Свердловской области по таким параметрам как заинтересованность, частота, результативность взаимодействия. Делаются выводы о различных представлениях государственных служащих и представителей профсоюзов о взаимодействии, раскрываются проблемы взаимодействия.

Ключевые слова: Профсоюз, органы государственной власти, взаимодействие, Свердловская область.

I.E. Kazakov, L.Y. Zhavoronkov

students,

Ural Federal University,

Yekaterinburg, Russia

PROBLEMS BETWEEN STATE AUTHORITIES AND TRADE UNIONS THE SVERDLOVSK REGION

Abstract. On the basis of analysis of the results of the expert interviews assesses the interaction between public authorities and the unions of Sverdlovsk region on such parameters as the interest rate, the impact of the interaction. The conclusions of the various representations of civil servants and representatives of trade unions on cooperation, revealed problems of interaction..

Keywords: Trade Union, public authorities, interaction, Sverdlovsk region.

Еще двадцать лет назад быть членом профсоюза было вещью обыденной, порой никем не замечаемой. Еще совсем недавно можно было удивить человека вопросом о том состоит ли он в профсоюзе. Работники на предприятиях недоумевали – «а как же может быть иначе?». В наше время в профсоюзах состоят лишь единицы, и они есть не везде, да и сами профсоюзы не такие, как раньше. Молодое поколение считает, что профсоюзы — это пережиток прошлого, что в наши дни проблемы могут решаться напрямую, без подключения посторонних лиц [1 С.138 –152]. Сейчас все начинают забывать насколько важны профсоюзы и какой огромный вклад они несут в становление гражданского общества. Помимо общего положительного эффекта профсоюзы дают реальные преимущества отдельным гражданам, например, бесплатную защиту в суде, реальную защиту от незаконного увольнения, организацию общественных мероприятий [2]. Профсоюзы в современности испытывают серьезные проблемы, кто кроме как государство может помочь этим общественным организациям. Так же хотелось бы